

Martina Zölch
Anja Mücke
Anita Graf
Axel Schilling

Fit für den demografischen Wandel?

Ergebnisse, Instrumente, Ansätze guter Praxis

Digitaler Auszug aus der 1. Auflage 2009

Literaturverzeichnis

(Seiten 377 - 388)

Haupt Verlag
Bern · Stuttgart · Wien

Literaturverzeichnis

Fit für den demografischen Wandel? – Eine Einführung

- Adecco (2008). *Sind Schweizer Unternehmen bereit für den demographischen Wandel? Demographische Fitness Umfrage: Schweiz 2008*.
http://www.adeccoinstitute.com/White_Paper_Swiss_DFX_2008_German.pdf [14.04.09]
- Bundesamt für Statistik (2006). *Szenarien der Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2005-2050*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Eurolink Age (2001). *Altern in der Arbeitswelt. ein Vorschlag für europäische Leitlinien einer guten betrieblichen Praxis («good practice»)*.
http://www.demographie-transfer.iao.fraunhofer.de/literatur/Code_of_Practice-German.pdf [14.04.09]
- Höpflinger, F., Beck, A., Grob, M. & Lüthi, A. (2006). *Arbeit und Karriere: Wie es nach 50 weitergeht. Eine Befragung von Personal-Verantwortlichen in 804 Schweizer Unternehmen*. Zürich: Avenir Suisse.
- OECD (2007). *Going for Growth*. <http://www.oecd.org/economics/goingforgrowth> [14.04.09]
- Schweizer Arbeitgeberverband (2006). *Altersstrategie*. Zürich: Schweizer Arbeitgeberverband.

Demografische Entwicklung und Generationswandel – ein Blick auf die späten Erwerbsjahre

- Adecco Institute (2008). *Sind Schweizer Unternehmen bereit für den demographischen Wandel? Demographische Fitness-Umfrage: Schweiz 2008*. London: Adecco Institute.
- Baumgartner, D. (2008). *Die flexible Frau. Frauenerwerbstätigkeit im Werte- und Strukturwandel*. Zürich: Seismo.
- Bender, S.-F. (2007). Age-Diversity: Ein Ansatz zur Verbesserung der Beschäftigungssituation älterer ArbeitnehmerInnen. In U. Pasero, G. M. Backes & K. R. Schroeter (Hrsg.). *Altern in Gesellschaft. Ageing – Diversity – Inclusion* (S. 185-209). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Brosziewski, A. (2001). Innovation und Erfahrung. Über Generationen und die Zeiten der Gesellschaft. In A. Brosziewski, T. S. Eberle & C. Maeder (Hrsg.) *Moderne Zeiten. Reflexionen zur Multioptionsgesellschaft* (S. 69-80). Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Bundesamt für Statistik (2006). *Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2005-2050*, Neuchâtel; BFS.
- Bundesamt für Statistik (2008). *Erwerbstätigkeit der Personen ab 50 Jahren. Eine Untersuchung zu den Ergebnissen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung und der Lohnstrukturhebung*, BFS Aktuell, Feb. 2008, Neuchâtel: BFS.
- Garhammer, M. (2001). Kontingenzmanagement und Fatalismus – Zeitinstitutionen und Unsicherheit in der spätmodernen Gesellschaft. In A. Brosziewski, T. S. Eberle & C. Maeder (Hrsg.) *Moderne Zeiten. Reflexionen zur Multioptionsgesellschaft* (S. 263-277). Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- George, R., Struck, O. (2000). Generationenaustausch im Unternehmen. In R. George & O. Struck (Hrsg.). *Generationenaustausch im Unternehmen* (S. 7-18). München: Rainer Hampp Verlag.
- Guillemard, A.-M. (2003). La nouvelle flexibilité temporelle du cours de vie. In S. Cavalli, J.-P. Fragnière (éds.). *L'avenir. Attentes, projets, (dés)illusions, ouvertures. Hommages à Christian Lalive d'Epinay* (S. 27-42). Lausanne: Réalités Sociales.
- Höpflinger, F. (2005). Zum Generationenwandel der zweiten Lebenshälfte – neues Altern in einer dynamischen Gesellschaft. In W. Clemens, F. Höpflinger & R. Winkler (Hrsg.). *Arbeit in späteren Lebensphasen. Sackgassen, Perspektiven, Visionen* (S. 97-125). Bern: Haupt Verlag.

- Höpflinger, F. (2008). Generationenwandel des dritten Lebensalters – sozio-kulturelle Verjüngung in einer demographisch alternden Gesellschaft. *Psychotherapie im Alter*, 5. Jahrgang, Nr. 20, Heft 4: 401-412.
- Höpflinger, F. (2008). Generationenwandel und Generationenmix in Unternehmen und am Arbeitsplatz. In P. Perrig-Chiello, F. Höpflinger & C. Suter, *Generationen – Strukturen und Beziehungen. Generationenbericht Schweiz* (S. 317-342). Zürich: Seismo.
- Höpflinger, F. (2009). *Einblicke und Ausblicke zum Wohnen im Alter*, Zürich: Seismo-Verlag.
- Höpflinger, F., Beck, A., Grob, M. & Lüthi, A. (2006). *Arbeit und Karriere: Wie es nach 50 weitergeht. Eine Befragung von Personalverantwortlichen in 804 Schweizer Unternehmen*. Zürich: Avenir Suisse.
- Ilmarinen, J. E. (2004). Älter werdende Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. In M. von Cranach, H.-D. Schneider et al. (Hrsg.). *Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle* (S. 29-47). Bern: Haupt Verlag.
- Jansen, A. S. & Huchler, A. (2005). Die demographisch-sensitive Organisation. Eine Studie der betriebswirtschaftlichen Konsequenzen des demographischen Wandels für die Bereiche ‚Personal‘, ‚Forschung & Entwicklung‘, ‚Vertrieb‘. In S. A. Jansen, B. P. Priddat, N. Stehr (Hrsg.). *Demographie. Bewegung einer Gesellschaft im Ruhestand. Multidisziplinäre Perspektiven zur Demografiefolgenforschung* (S. 51-110). Wiesbaden: VS: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Joye, D., Bergman, M. M. & Lambert, P. S. (2003). Intergenerational Educational and Social Mobility in Switzerland. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 29, 2: 263-291.
- Moser, P. (2006). *Einkommen und Vermögen der Generationen im Lebenszyklus. Eine Querschnitts-Kohortenanalyse der Zürcher Staatssteuerdaten 1991-2003*, statistik.info 1/2006. Zürich: Statistisches Amt des Kantons Zürich.
- Oertel, J. (2007). *Generationenmanagement in Unternehmen*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Perrig-Chiello, P. & Höpflinger, F. (Hrsg.) (2000). *Jenseits des Zenits. Frauen und Männer in der zweiten Lebenshälfte*. Bern: Haupt Verlag.
- Perrig-Chiello, P. & Höpflinger, F. (2005). Aging parents and their middle-aged children: demographic and psychosocial challenges, *European Journal of Ageing*, 2: 183-191.
- Perrig-Chiello, P., Hutchison, S. & Höpflinger, F. (2008). Role Involvement and Well-Being in Middle-Aged Women, *Women & Health*, Vol. 48, 3: 303-323.
- Riphahn, R. T. & Sheldon, G. (2006). *Arbeit in der alternden Gesellschaft. Der Arbeitsmarkt für ältere Menschen in der Schweiz*. Zürich: Zürcher Kantonalbank ZKB.
- Semmer, N. & Richter, P. (2004). Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Belastbarkeit älterer Menschen. In M. von Cranach, et al. (Hrsg.). *Ältere Menschen im Unternehmen* (S. 95-116) Bern: Haupt Verlag.
- Spichiger, P. (2006). *BabyBoomer*. gfs-Zürich, Markt- & Sozialforschung (mimeo.)
- Stapferhaus Lenzburg (Hrsg.) (1997). *A walk on the wild side. Jugendszenen der Schweiz von den 30er Jahren bis heute*. Zürich: Chronos.
- Struck, O. (2004). Generation als zeitdynamische Strukturierung von Gesellschaften und Organisationen. In M. Szydlik (Hrsg.) *Generation und Ungleichheit* (S. 49-76). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Zölch, M., Mücke, A., Graf, A. & Schilling, A. (2007) Handlungsfelder und Instrumente für altersgerechte Personalarbeit. *Persorama*, 14-19.
- Zölch, M., Mücke, A. & Korn, K. (2008). *Altersspezifische Auswertungen des Vierten European Working Conditions Surveys*. Olten: Fachhochschule Nordwestschweiz.
- Zürcher, B.A. (2004). Income Inequality and Mobility: A Nonparametric Decomposition Analysis by Age for Switzerland in the 80s and 90s. *Schweiz. Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik*, 140/2: 265-292.

Das Projekt – Ausgangslage, Fragestellungen und Vorgehen

- Adecco (2007). *Der demographische Fitness Index: Schweiz*. Adecco Institute White Paper 4, April 2007. <http://adeccoinstitute.com/Swiss-DFX-White-Paper-DE.pdf> [14.4.2009]
- Adecco (2008). Sind Schweizer Unternehmen bereit für den demographischen Wandel? Demographische Fitness Umfrage: Schweiz 2008. http://www.adeccoinstitute.com/White_Paper_Swiss_DFX_2008_German.pdf [14.4.2009]
- Bundesamt für Statistik (2008). *Erwerbstätigkeit der Personen ab 50 Jahren. Eine Untersuchung zu den Ergebnissen der Schweizer Arbeitskräfteerhebung und der Lohnstrukturerhebung*. BfS Aktuell. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Bortz, J. & Döring, N. (2002). *Forschungsmethoden und Evaluation (3. Auflage)*. Berlin: Springer.
- Brosziewski, A., Farago, P., Gross, P., Hunold, C. & Zorzi, O. (1997). *Altenpolitik schweizerischer Unternehmungen und ihr Beitrag zum Übergang vom Erwerbsleben zum Rentnerleben und zur sozialen Integration betagter Erwerbstätiger*. St. Gallen: Abschlussbericht des NF-Projekts 4032-33699.
- Bütler, M. (2007). *Arbeitsfähigkeit und Integration der älteren Arbeitskräfte in der Schweiz. Schlussbericht des Teilprojekts «Arbeitsangebot»*. Universität St. Gallen: Forschungsinstitut für Empirische Ökonomie und Wirtschaftspolitik.
- Eurolink Age (2001). Altern in der Arbeitswelt. ein Vorschlag für europäische Leitlinien einer guten betrieblichen Praxis («good practice»). http://www.demographie-transfer.iao.fraunhofer.de/literatur/Code_of_Practice-German.pdf [14.04.09]
- Ferro Luzzi, G. & Sonnet, A. (2003). Arbeit nach dem 50. Lebensjahr: die Schweiz im internationalen Vergleich. *Die Volkswirtschaft*, 8, 4-9.
- Höpflinger, F., Beck, A. Grob, M. & Lüthi, A. (2006). *Arbeit und Karriere: Wie es nach 50 weitergeht. eine Befragung von Personal-Verantwortlichen in 804 Schweizer Unternehmen*. Zürich: Avenir Suisse.
- Ilmarinen, J. E. & Tempel, J. (2002). *Arbeitsfähigkeit 2010*. Hamburg: VSA.
- Jans, A., Graf, S. Weiss Sampietro, T., Hammer, S. Schmidt, N., Maag, U. & Iten, R. (2003). *Betriebliche Alterspolitik. Praxis in den Neuziger Jahren und Perspektiven*. <http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html> [14.04.2009]
- Jöns, I. (2005). *Feedbackinstrumente im Unternehmen*. Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Legewie, H. Globalauswertung von Dokumenten. In A. Boehm, A. Mengel & T. Muhr (Hrsg.). *Texte verstehen. Konzepte, Methoden, Werkzeuge*, 171-182. Konstanz: Universitätsverlag.
- Mayer, H.O. (2004). *Interview und schriftliche Befragung*. München: Oldenbourg.

Handlungsfelder so vielfältig und individuell wie die Unternehmen – Ergebnisse der Bestandsaufnahmen

- Arni, S., Bigler-Wälti, M., Hösli, M., Kessler, M. & Morandi, C. (2002). *Geschlechts- und kulturspezifische Unterschiede in der Mitarbeitendenbeurteilung*. Olten: FHSO.

Ist Personalführung alterskritisch? Ergebnisse der Führungskräftebefragung

- Badke-Schaub, P. & Frankenberger, E. (2004). *Management Kritischer Situationen. Produktentwicklung erfolgreich gestalten*. Berlin: Springer.
- Banzinger, G. & Drenstedt, J. (1982). Achievement Attributions by Young and Old Judges as a Function of Perceived Age of Stimulus Person. *Journal of Gerontology*, 37, 4, 468-474.
- Barnes-Farrell, J. L. & Piotrowski, M. J. (1989). Workers' Perceptions of Discrepancies between Chronological Age and Personal Age. You're Only as Old as You Feel. *Psychology and Aging*, 4, 3, 376-377.
- Byrne, D. E. (1971). *The attraction paradigm*. New York: Academic Press.
- Cleveland, J. N. & McFarlane Shore, L. (1992). Self- and Supervisory Perspectives on Age and Work Attitudes and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 77, 4, 469-484.
- Cuddy, A. J. C. & Fiske S. T. (2002). Doddering but Dear: Process, Content, and Function in Stereotyping of Older Persons. In T. D. Nelson (ed.). *Ageism. Stereotyping and Prejudice against Older Persons*, (S. 3-26). Cambridge: MIT Press.
- Dedrick, E. J. & Dobbins, G. H. (1991). The influence of subordinate age on managerial actions: an attributional analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 367-377.
- Eurolink Age (2001). *Altern in der Arbeitswelt. Ein Vorschlag für europäische Leitlinien einer guten betrieblichen Praxis («good practice»)*.
http://www.demographie-transfer.iao.fraunhofer.de/literatur/Code_of_Practice-German.pdf [8.12.2008]
- Ferris, G. R., Yates, V. L., Gilmore, D. C. & Rowland, K. M. (1985). The influence of subordinate age on performance ratings and causal attributions. *Personnel psychology*, 38, 545-557.
- Ferris, G. R., Judge, T. A., Chachere, J. G. & Liden, R. C. (1991). The age context of performance evaluation decisions. *Psychology and Aging*, 6, 616-622.
- Frey, D., Dauenhaimer, D., Parge, O. & Haisch, J. (1993). Die Theorie sozialen Vergleichsprozesse. In D. Frey & M. Irle (Hrsg.). *Theorien der Sozialpsychologie. Band I: Kognitive Theorien*, (S. 81-122). Bern: Hans Huber.
- Ferro Luzzi, G. & Sonnet, A. (2003). Arbeit nach dem 50. Altersjahr: die Schweiz im internationalen Vergleich. *Die Volkswirtschaft*, 8, 4-9.
- Forchhammer, L. S. (2007). Neuer Schwung für ältere Führungskräfte. *Personalwirtschaft*, 6, 44-47.
- Götz, K. & Hilse, H. (1999). Führen über Fünfzig. Was jüngere Führungskräfte von älteren lernen können. In K. Götz (Hrsg.). *Führungskultur. Teil 1 Die individuelle Perspektive* (S. 75-91). München: Hampp.
- Heider, F. (1977). *Psychologie der interpersonellen Beziehungen*. Stuttgart: Klett.
- Ilmarinen, J. E. & Tempel, J. (2002). *Arbeitsfähigkeit 2010*. Hamburg: VSA.
- Ilmarinen, J. E. (2004). Älter werdende Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. In M. v. Cranach, H.-D. Schneider, E. Ulich & R. Winkler (Hrsg.) *Ältere Menschen im Unternehmen*, (S. 29-48). Bern: Haupt.
- Internationale Arbeitsorganisation (1980). *Empfehlung 162: Empfehlung betreffend älterer Arbeitnehmer*.
<http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/rec162.htm> [8.12.2008]
- Jans, A., Graf, S., Weiss Sampietro, T., Hammer, S., Schmidt, N., Maag, U. & Iten, R. (2003). *Betriebliche Alterspolitik. Praxis in den Neunziger Jahren und Perspektiven*. Bern: Bundesamt für Sozialversicherung.
- Jans, M. (2004). *Empirische Effekte organisationsdemografischer Diversität in Organisationen. Ergebnisse und Erkenntnisse einer Metaanalyse*. Essener Beiträge zur Personalforschung, 3.
<http://www.uni-essen.de/personal/EBPF3.pdf> [8.12.2008]
- Kabacoff, R. I. & Stoffey, R. W. (2001). *Age differences in organizational leadership*. Paper presented at the 16th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, San Diego, California, April 2001.

- Kluge, A. & Krings, F. (2007). Altersdiskriminierung – (k)ein Thema der deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologie? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 51, 4, 180-189.
- Kruse, A. (1992). Formen des Alterns. Theoretische Überlegungen und empirische Befunde. In A. Niederfranke, U. Lehr, F. Oswald, F. Maier (Hrsg.). *Altern in unserer Zeit. Beiträge der IV. und V. Gerontologischen Woche*, (S. 39-50). Heidelberg: Quelle & Maier.
- Lawrence, B. S. (1984). Age grading: the implicit organizational time-table. *Journal of Occupational Behavior*, 5, 23-35.
- Lawrence, B. S. (1987). An Organizational Theory of Age Effects. In S. Bacharach & N. DiTomaso (Eds.). *Research in the Sociology of Organizations, Volume 5*, (S. 31-71). Greenwich CT: JAI Press.
- Lawrence, B. S. (1988). New Wrinkles in the Theory of Age: Demography, Norms, and Performance Ratings. *Academy of Management Journal*, 31, 2, 309-337.
- Lawrence, B. S. (1996). Interest and indifference: the role of age in the organizational sciences. In G. R. Ferris (Ed.). *Research in Personnel and Human Resource management, Volume 14*, (S. 1-59). Greenwich CT: JAI Press.
- Lawrence, B. S. (1997). The black box of organizational demography. *Organization Science*, 8, 11, 1-22.
- Luthans, F. & Rosenkrantz, S. A. (1995). Führungstheorien – Soziale Lerntheorie. In A. Kieser, G. Reber & R. Wunderer (Hrsg.). *Handwörterbuch der Führung*, (S. 1005-1021). Stuttgart: Poeschel.
- Maier, G. (1997). *Das Erleben der Berufssituation bei älteren Arbeitnehmern. Ein Beitrag zur differentialen Gerontologie*. Frankfurt a. M.: Peter Lang.
- Martin, H. (2000). Zur Bedeutung von Alternsmarkern. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 33, 1, 1-7.
- Mayring, P. (2003). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Mitchell, T. R. (1982). Attributions and actions: a note of caution. *Journal of Management*, 8, 1, 65-74.
- Neuberger, O. (2002). *Führen und Führen lassen*. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Oshagbemi, T. (2004). Age influences on the leadership styles and behaviour of managers. *Employee Relations*, 26, 1, 14-29.
- Oswald, W. D. (2000). Sind Alter und Altern messbar. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 33, 1, 8-14.
- Pelled, L. H. & Xin, K. R. (2000). Relational demography and relationship quality in two cultures. *Organization Studies*, 21, 6, 1077-1094.
- Reno, R. (1979). Attribution for Success and Failure as a Function of Perceived Age. *Journal of Gerontology*, 34, 5, 709-715.
- Rosen, B. & Jerdee, T. H. (1976a). The nature of job-related age stereotypes. *Journal of Applied Psychology*, 61, 180-183.
- Rosen, B. & Jerdee, T. H. (1976b). The influence of age-stereotypes on managerial decisions. *Journal of Applied Psychology*, 61, 428-432.
- Rosen, B. & Jerdee, T. H. (1988). Managing older workers' career. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 6, 37-74.
- Roth, C., Wegge, J. & Schmidt, K.-H. (2007). Konsequenzen des demographischen Wandels für das Management von Humanressourcen. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6, 3, 99-116.
- Semmer, N. & Richter, P. (2004). Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Belastbarkeit älterer Menschen. In M. v. Cranach, H.-D. Schneider, E. Ulrich & R. Winkler (Hrsg.). *Ältere Menschen im Unternehmen*, (S. 95-116). Bern: Haupt.
- Schilling, J. (2001). *Wovon sprechen Führungskräfte, wenn sie über Führung sprechen? Eine Analyse subjektiver Führungstheorien*. Hamburg: Verlag Dr. Kovac.
- Shore, L. M., Cleveland, J. N. & Goldberg, C. B. (2003). Work Attitudes and Decisions as a Function of Manager Age and Employee Age. *Journal of Applied Psychology*, 88, 3, 529-537.

- Tsui, A. S. & O'Reilly, C. A. (1989). Beyond simple demographic effects: the importance of relational demography in superior-subordinate dyads. *Academy of Management Journal*, 32, 402-423.
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., Martikainen, R. Aalto, L. & Klockars, M. (1997). Aging, work, life-style and work ability among Finnish municipal workers in 1981–1992. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 23, 1, 58-65.
- Vecchio, R. P. (1993). The impact of differences in subordinate and supervisor age on attitudes and performance. *Psychology and Aging*, 8, 112-11.
- Waldman, D. A. & Avolio, B. J. (1986). A meta-analysis of age differences in job performance. *Journal of Applied Psychology*, 71, 33-38.
- Wohlers, A. J., Hall, M.-J. & London, M. (1993). Subordinates rating managers: Organizational and demographic correlates of self/subordinate agreement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 263-275.
- Zölch, M., Mücke, A. & Korn, K. (2007). Altersspezifische Beurteilung der Arbeitsbedingungen: Schweizer Beschäftigte im europäischen Vergleich. *Die Volkswirtschaft*, 7/8, S. 8-11.

Fitnessprogramm für den demografischen Wandel

- Deller, J., Kern, S., Hausmann, E. & Diedrichs, Y. (2008). *Personalmanagement im demografischen Wandel*. Heidelberg: Springer.
- Eurolink Age (2001). Altern in der Arbeitswelt. ein Vorschlag für europäische Leitlinien einer guten betrieblichen Praxis («good practice»).
- http://www.demographie-transfer.iao.fraunhofer.de/literatur/Code_of_Practice-German.pdf [14.04.09]
- Graf, A. (2002). *Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung. Ein Ansatz für die Erhaltung und Förderung von Leistungsfähigkeit und -bereitschaft während des gesamten betrieblichen Lebenszyklus*. Bern: Haupt.
- Guest, D.E. & Conway, N. (2002). Communicating the psychological contract: an employer perspective. *Human Resource Management Journal*, 12(2), 22-38.
- Happe, G. (Hrsg.) (2007). *Demografischer Wandel in der unternehmerischen Praxis*. Wiesbaden: Gabler.
- Ilmarinen, J. E. & Tempel, J. (2002). *Arbeitsfähigkeit 2010*. Hamburg: VSA.
- Jöns, I. (2005). *Feedbackinstrumente im Unternehmen*. Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Lichtsteiner, R. (2004). Die Leistung älterer Mitarbeitender. In M. von Cranach, H.-D. Schneider, E. Ulich & R. Winkler (Hrsg.). *Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle*, (S. 149-161). Bern: Haupt.
- Morschhäuser, M. & Huber, A. (2008). *Demografiebewusstes Personalmanagement. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis*. Bertelsmann Stiftung, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.). Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Mücke, A. (2008). *Personalführung und Alter. Ist Personalführung alterskritisch? Eine Studie zur Altersattribution und Führungshandeln von Linienvorgesetzten in Schweizer Unternehmen*. Hamburg: Verlag Dr. Kovač.
- Mücke, A. & Zölch, M. (2006). Älterwerden im Unternehmen. *Personalwirtschaft*, 8, 17-20.
- Rimser, M. (2006). *Generation Resource Management*. Leonberg: Rosenberger Fachverlag.
- Raeder, S. (2007). Der psychologische Vertrag. In H. Schuler & K. Sonntag (Hrsg.), *Handbuch der Psychologie, Band Arbeits- und Organisationspsychologie*, (S. 294-299). Göttingen: Hogrefe.
- Walker, A. (1997). *Combating Age Barriers in Employment: Research Summary*. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Zölch, M. (2006). Zum wirksamen Einsatz von Instrumenten und Massnahmen eines altersgerechten Personalmanagements. In Schweizer Arbeitgeberverband (Hrsg.). *Altersstrategie*, (S. 28-32). Zürich: SAGV.
- <http://www.demotrans.de> (Lösungsansätze und Good Practice zum Downloaden)

Altersstrukturanalyse im Unternehmen

- Adecco (2008). Sind Schweizer Unternehmen bereit für den demographischen Wandel? Demographische Fitness Umfrage : Schweiz 2008.
http://www.adeccoinstitute.com/White_Paper_Swiss_DFX_2008_German.pdf
- Buck, H., Kistler, E. & Mendius, H.G. (2002). *Demographischer Wandel in der Arbeitswelt. Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung*. Stuttgart: Demotrans.
- Köchling, A. (2006): *Projekt Zukunft – Leitfaden zur Selbstanalyse altersstruktureller Probleme in Unternehmen*, 3. Auflage. GfAH Selbstverlag: Dortmund.

AGE-R-Profiler – der Fragebogen zur dokumenten- und kennzahlenbasierten Selbstanalyse

- Eurolink Age (2001). Altern in der Arbeitswelt. ein Vorschlag für europäische Leitlinien einer guten betrieblichen Praxis («good practice»).
http://www.demographie-transfer.iao.fraunhofer.de/literatur/Code_of_Practice-German.pdf [14.04.09]
- Happe, G. (Hrsg.) (2007). *Demografischer Wandel in der unternehmerischen Praxis*. Wiesbaden: Gabler.
- Morschhäuser, M. & Huber, A. (2008). *Demografiebewusstes Personalmanagement. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis*. Bertelsmann Stiftung, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitsgeberverbände (Hrsg.). Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Rimser, M. (2006). *Generation Resource Management*. Leonberg: Rosenberger Fachverlag.

Die Personalstrategie demografiegerecht ausrichten

- Amstutz, N. & Müller, C. (2008, 3. vollst. überarb . Aufl.). Diversity Management. In Th. Steiger & E. Lippmann (Hrsg.) *Handbuch Angewandte Psychologie für Führungskräfte. Führungskompetenz und Führungswissen*, (S. 359-380). Heidelberg: Springer.
- Felfe, J. (2008). *Mitarbeiterbindung*. Göttingen: Hogrefe.
- George, R. (2000). *Beschäftigung älterer Arbeitnehmer aus betrieblicher Sicht. Frühverrentung als Personalanpassungsstrategie in internen Arbeitsmärkten*. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Huber, A. (2000). Demografischer Wandel, Belegschaftsstrukturen und betriebliche Alterungsprozesse. In T. George & O. Struck (Hrsg.). *Generationenaustausch im Unternehmen*, (S. 71-86). München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Kobi, J.-M. (2002). *Personalrisikomanagement. Strategien zur Steigerung des People Value* (2. überarb. Aufl.). Wiesbaden: Gabler.
- Morschhäuser, M. (2006). *Reife Leistung. Personal- und Qualifizierungspolitik für die künftige Altersstruktur*. Berlin: edition sigma.
- Oertel, J. (2007). *Generationenmanagement in Unternehmen*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Prezowsky, M. (2007). *Demografischer Wandel und Personalmanagement. Herausforderungen und Handlungsalternativen vor dem Hintergrund der Bevölkerungsentwicklung*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Raeder, S. (2007). Der psychologische Vertrag. In H. Schuler & K. Sonntag (Hrsg.), *Handbuch der Psychologie, Band Arbeits- und Organisationspsychologie*, (S. 294-299). Göttingen: Hogrefe.
- Rimser, M. (2006). *Generation Resource Management. Nachhaltige HR-Konzepte im demografischen Wandel*. Leonberg: Rosenberger.

- Rosenow, J. & Naschhold, F. (1994). *Die Regulierung von Altersgrenzen. Strategien und die Politik des Staates*. Berlin: Edition Sigma.
- Wucknitz, U. D. & Heyse, V. (2008). *Retention-Management: Schlüsselkräfte entwickeln und binden. Eine Anleitung mit Arbeitsblättern, Checklisten, Softwarelösung*. Münster: Waxmann.

Standortbestimmung – Kernelement einer lebenszyklusorientierten Personalentwicklung

- Borer, L. (2004). *Berufliche Neuorientierung und Standortbestimmung. Ursachen für eine Neuorientierung, Instrumente der Standortbestimmung. Theoretische Grundlagen – Empirische Studie – Handlungsempfehlungen*. Lizentiatsarbeit: Universität Bern, Institut für Organisation und Personal. Fachgruppe Diagnostik des SDBB (2009): Labels.
<http://www.testraum.ch/labels.htm> [19.5.2009].
- Graf, A. (2002). *Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung. Ein Ansatz für die Erhaltung und Förderung von Leistungsfähigkeit und -bereitschaft während des gesamten betrieblichen Lebenszyklus*. Bern: Paul Haupt.
- Graf, A. (2007). Personalentwicklung als Kompetenzerweiterung. In G. Ochsenein & U. Pekruhl (Hrsg.). *Erfolgsfaktor Human Resource Management*, WEKA Handbuch, Kapitel 6/2. Zürich: Weka.
- Graf, A. (2008). Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung. In N. Thom & R. J. Zaugg (Hrsg.), *Moderne Personalentwicklung. Mitarbeiterpotenziale erkennen, entwickeln und fördern*, 3. Auflage, (S. 265-281). Wiesbaden: Gabler.
- Graf, A. (2009). *Selbstmanagement-Kompetenz. Erstes Heft*. Hamburg: Europäische Fernhochschule Hamburg.
- Ilmarinen, J. & Tempel, J. (2002). *Arbeitsmarktfähigkeit 2010*. Hamburg: VSA-Verlag.
- Kranz, C. (2008). *Durch Selbstreflexion zum Erfolg. Potenziale erkennen. Persönlichkeit entwickeln. Ziele erreichen*. Triesen: Symbolon.
- Länge, T. W. & Menke, B. (2007). Generation 40plus – Demografischer Wandel und Anforderungen an die Arbeitswelt. In T. W. Länge & B. Menke (Hrsg.). *Generation 40plus*, (S. 5-32). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Oertig, M. (2006). Proaktive Laufbahngestaltung für reife Mitarbeitende. Praxisbeispiel einer unternehmerischen und sozialverantwortlichen Personalpolitik 50plus. In A. Hofmeister (Hrsg.). *Personalpolitik im Spannungsfeld von Veränderung und Wissensmanagement – Neue Perspektiven für den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber*, Schriftenreihe der Schweizerischen Gesellschaft für Verwaltungswissenschaften, Bd. 49, (S. 170-176). Bern: SGVW.
- Rading, J. (2008). *Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung in Zeiten des demografischen Wandels. Eine empirische Untersuchung mit dem Ziel, das Konzept zu validieren und Zusammenhänge mit personalstrategisch relevanten Variablen aufzuzeigen*. Unveröffentlichte Diplomarbeit: Freie Universität Berlin, Fachbereich Erziehungswissenschaften und Psychologie.
- Rimser, M. (2006). *Generation Resource Management. Nachhaltige HR-Konzepte im demografischen Wandel*. Leonberg: Rosenberger.
- Rump, J. & Eilers, S. (2005). Managing Employability. In J. Rump, T. Sattelberger & H. Fischer (Hrsg.), *Employability Management. Grundlagen. Konzepte. Perspektiven*, (S. 13-73). Wiesbaden: Gabler.
- Rump, J., Sattelberger, T. & Fischer, H. (2005) (Hrsg.). *Employability Management. Grundlagen. Konzepte. Perspektiven*. Wiesbaden: Gabler.
- Sparrow, P. R. (1996). Careers and the Psychological Contract: Understanding the European Context. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (4), 479-500.
- Voelpel, S., Leibold, M. & Früchtenicht, J.-D. (2007). *Herausforderung 50 plus. Konzepte zum Management der Aging Workforce: Die Antwort auf das demografische Dilemma*. Erlangen: Wiley.

Alternsgerechte Führung – Sensibilisierung und Qualifizieren im Rahmen der Führungskräfteentwicklung

- Agyris, C. (1995). Interventionen und Führungseffizienz. In A. Kieser, G. Reber & R. Wunderer (Hrsg.). *Handwörterbuch der Führung*, (S. 1253-1272). Stuttgart: Poeschel.
- Amstutz, N. & Mücke, A. (2004). Diversity Management am Beispiel der Kategorien Geschlecht und Alter. In G. Ochsenein & U. Pekruhl (Hrsg.). *WEKA-Handbuch Erfolgsfaktor Human Resource Management* (Teil 4, Kapitel 5). WEKA: Zürich.
- Aretz, H.-J. & Hansen, K. (2003). Erfolgreiches Management von Diversity. Die multikulturelle Organisation als Strategie zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit. *Zeitschrift für Personalforschung*, 17, 1, 9-36.
- Badke-Schaub, P. & Frankenberger, E. (2004). *Management Kritischer Situationen. Produktentwicklung erfolgreich gestalten*. Berlin: Springer.
- Blom, H. & Meier, H. (2002). *Interkulturelles Management: Interkulturelle Kommunikation, internationales Personalmanagement. Diversity-Ansätze im Unternehmen*. Berlin: Verlag neue Wirtschaftsbriefe.
- Cox, T. (1993). *Cultural Diversity in Organizations. Theory, Research and Practice*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Cuddy, A. J. C. & Fiske S. T. (2002). Doddering but Dear: Process, Content, and Function in Stereotyping of Older Persons. In T. D. Nelson (ed.). *Ageism. Stereotyping and Prejudice against Older Persons*, (S. 3-26). Cambridge: MIT Press.
- Emmrich, A. & Krell, G. (2001). Diversity-Trainings: Verbesserung der Zusammenarbeit und Führung einer vielfältigen Belegschaft. In G. Krell (Hrsg.). *Chancengleichheit durch Personalpolitik*, (S. 421-442). Wiesbaden: Gabler.
- Filler, E., Liebig, B., Fengler-Veith, M. & Varan, K. (2006). *Diversity in Switzerland. A Study of the Top 500 Companies in Switzerland*. Zürich: Heidrick & Struggles.
- Flanagan, J. C. (1954). The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 51, 4, 327-358.
- Ilmarinen, J. E. (1999). *Ageing workers in the European Union – Status and promotion of work ability, employability and employment*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Ministry of Labour.
- Ivanova, F. & Hauke, Ch. (2003). Managing Diversity. *Personal*, 7, 12-15.
- Krell, G. (2000). Managing Diversity statt Frauenförderung. In S. Peters & N. Bense (Hrsg.). *Frauen und Männer im Management. Diversity in Diskurs und Praxis*, (S. 107-122). Wiesbaden: Gabler.
- Mücke, A. (2008). *Personalführung und Alter. Ist Personalführung alterskritisch? Eine Studie zur Altersattribution und Führungshandeln von Linienvorgesetzten in Schweizer Unternehmen*. Hamburg: Dr. Kovac.
- Stuber, M. (2002). Diversity als Strategie. *Personalwirtschaft*, 1, 28-33.
- Stuber, M. (2004). *Diversity: Das Potential von Vielfalt nutzen – den Erfolg durch Offenheit steigern*. München: Luchterhand.
- Tietze, K.-O. (2003). *Kollegiale Beratung: Problemlösungen gemeinsam entwickeln*. Reinbek: Rowohlt.
- Waldman, D. A. & Aviola, B. J. (1986). A meta-analysis of age differences in job performance. *Journal of Applied Psychology*, 71, 33-38.
- Zölch, M. (2006). Führung von Mitarbeitenden. In G. Ochsenein & U. Pekruhl (Hrsg.). *WEKA-Handbuch Erfolgsfaktor Human Resource Management* (Teil 5, Kapitel 3). WEKA: Zürich.

Gute Praxis eines altersgerechten Personalmanagements

- Casey, B.; Metcalf, H. & Lakey, J. (1993). Human Resource Strategies and the Third Age: Policies and Practices in the UK. In P. Taylor et al. (Eds.): *Age and Employment*, (S. 43-74). London: IPM.
- Conrad, R. (2004). Best Practice – vorbildliche Lösungen und Methoden in der regionalen Arbeitsmarktpolitik. In R. Conrad & A. Huber (Hrsg.). *Best Practice regionaler Arbeitsmarktpolitik*, (S. 12-45). Augsburg: AIP.
- Eurolink-Age (Hrsg.) (2001). *Altern in der Arbeitswelt – Ein Vorschlag für europäische «Leitlinien einer guten betrieblichen Praxis» («good practice»)*. London: Eurolink-Age.
- Guillemard, A.-M. (2003). *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*. Paris: Armand Colin.
- Hacker, W. (1998). *Allgemeine Arbeitspsychologie*. Bern: Huber.
- Hacker, W. (2004). Leistungs- und Lernfähigkeit älterer Menschen. In M. von Cranach, H.-D. Schneider, E. Ulich, E. & R. Winkler (Hrsg.). *Ältere Menschen im Unternehmen – Chancen, Risiken, Modelle*, (S. 163-172). Bern: Haupt.
- Happe, G. (Hrsg.) (2007). *Demografischer Wandel in der unternehmerischen Praxis*. Wiesbaden: Gabler.
- Hilpert, M. (1999). Experimentelle Imitation. Selbstorganisation regionaler Lernprozesse: Strategie oder ‚muddling through‘? In K. Goppel et al. (Hrsg.). *Lernende Regionen. Organisation – Management – Umsetzung. Schriften zur Raumordnung und Landesplanung. Band 5*, (S. 101-120). Augsburg: Verlag der Sozialwissenschaften.
- Holz, M. (2007). Motivation von älteren Mitarbeitern. In M Holz & P. Da-Cruz (Hrsg.) . *Demografischer Wandel in Unternehmen*, (S. 159-170). Wiesbaden: Gabler.
- Holz, M. & Da-Cruz, P. (2007). Neue Herausforderungen im Zusammenhang mit alternden Belegschaften. In M Holz & P. Da-Cruz (Hrsg.). *Demografischer Wandel in Unternehmen*, (S. 13-22). Wiesbaden: Gabler.
- Ilmarinen, J. E. (1999). *Ageing workers in the European Union – Status and promotion of work ability, employability and employment*. Helsinki: Finish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Ministry of Labour.
- Kistler, E. (2004). Demografischer Wandel und Arbeitsmarkt – warum Best Practice-Beispiele nötig, gleichzeitig jedoch nicht ausreichend sind. In R. Conrad & A. Huber (Hrsg.). *Best Practice regionaler Arbeitsmarktpolitik*, (S. 5-11). Augsburg: AIP.
- Morschhäuser, M. & Huber, A. (2008). *Demografiebewusstes Personalmanagement. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis*. Bertelsmann Stiftung, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.). Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Naegele, G. (2004): Verrentungspolitik und Herausforderung des demografischen Wandels in der Arbeitswelt. In M. von Cranach, H.-D. Schneider, E. Ulich, E. & R. Winkler (Hrsg.). *Ältere Menschen im Unternehmen – Chancen, Risiken, Modelle*, (S. 189-219). Bern: Haupt.
- Nagels, K. & Da-Cruz, P. (2007): Alternde Belegschaften auch aus finanzwirtschaftlicher Perspektive optimal steuern. In M. Holz & P. Da-Cruz (Hrsg.). *Demografischer Wandel in Unternehmen*, (S. 53-65). Wiesbaden: Gabler.
- OECD (2003). *Suisse Ageing and Employment Policies*. Paris: OECD.
- Rimser, M. (2006). *Generation Resource Management*. Leonberg: Rosenberger.
- Rossnagel, C.S. (2008). *Mythos ‚alter Mitarbeiter‘*. Weinheim, Basel: Beltz.
- Ulich, E. & Wülser, M. (2009, 3. überarb. & erw. Aufl.). *Gesundheitsmanagement in Unternehmen: Arbeitspsychologische Perspektiven*. Wiesbaden: Gabler.
- Vuille, A. (2000). *Das gesetzliche Rentenalter – eine willkürliche Grenze? Eine Studie auf der Grundlage der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE)*. SAKE News Nr. 15/2000. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.

- Walker, A. (1997). *Massnahmen zur Bekämpfung von Altersbarrieren in der Erwerbstätigkeit – Zusammenfassung des Forschungsprojektes*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Winkler, R. (2004). Zwölf Empfehlungen an die Unternehmen und die Politik. In M. von Cranach; H.-D. Schneider, E. Ulich, E. & R. Winkler (Hrsg.). *Ältere Menschen im Unternehmen – Chancen, Risiken, Modelle*, (S. 223-227). Bern: Haupt.
- Zölch, M., Mücke, A. & Korn, K. (2007). Altersspezifische Beurteilung der Arbeitsbedingungen: Schweizer Beschäftigte im europäischen Vergleich. *Die Volkswirtschaft*, 7/8, 8-11.

Aktive Gestaltung der zweiten Laufbahnhälfte bei der Swisscom

- Fischer, M. (2003). *Bogenkarrieren*. Unveröffentlichter Artikel.
- Schwizer, R. (2005). *Wandel der Leistungsvoraussetzungen bei älteren Mitarbeitenden. Eine empirische Untersuchung zur sozialen Kompetenz als potenzielle Stärke von älteren Führungskräften*. Unveröffentlichte Lizentiatsarbeit, Universität Freiburg/Schweiz.

Aktionsprogramme für ältere Erwerbstätige in der Europäischen Union – ein Blick über die Grenzen

- Age and working conditions in the European Union* (2003). European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; ISBN 92-897-0208-7.
- Ageing and employment: Identification of good practice to increase job opportunities and maintain older workers in employment* (2008). Bericht im Auftrag der Europäischen Kommission; Warwick Institute for Employment Research, University of Warwick & Economix Research & Consulting, Munich.
- Ageing and work in Europe – Strategies at company level and policies in selected European countries* (2003). Projekt «Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel». Bundesministerium für Bildung und Forschung (D); Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit; ISBN 3-8167-6321-9.
- Bütler, M. & Engler, M. (2007). *Arbeitsfähigkeit und Integration der älteren Arbeitskräfte in der Schweiz – Perspektive Arbeitsangebot*; Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO; Universität St. Gallen.
- Demography Report 2008: Meeting Social Needs in an Ageing Society* (2008). EU, Commission staff working document SEC (2008) 2911.
- Egger, Dreher & Partner AG, Thom, N. & Moser, R. (2007). *Arbeitsfähigkeit und Integration der älteren Arbeitskräfte in der Schweiz – Betriebswirtschaftliche Perspektive*; Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO; Universität Bern.
- Ergebnisse des Transferprojektes Demotrans* (2004). Projekt «Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel»; Bundesministerium für Bildung und Forschung (D); Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit. ISBN 3-8167-6428-2.
- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Förderung des aktiven Alterns* (2002); Vom Europäischen Rat in Stockholm angeforderter Bericht – Gemeinsamer Bericht der Kommission und des Rates Nr. 6707/02.
- Evaluierung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL in der Bundesrepublik Deutschland für den Zeitraum 2002–2008* (2008); ICON-INSTITUTE, COMPASS & PIW.
- Increasing the employment of older workers and delaying the exit from the labour market* (2004). Commission of the European Communities, Brussels, COM(2004) 146 final, 3.3.2004.
- PROage – die demographische Herausforderung meistern* (2003). Projektdokumentation Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

SAKE 2005 in Kürze – Wichtigste Ergebnisse der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (2006). Neuchâtel: Bundesamt für Statistik (BFS).

Schweizerischer Arbeitgeberverband (2006). *Altersstrategie*. Zürich: SAGV.

Schweiz

Bundesamt für Statistik www.bfs.admin.ch
 Bundesamt für Sozialversicherungen www.bsv.admin.ch
 Staatssekretariat für Wirtschaft www.seco.admin.ch

Europäische Union

EUROSTAT <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
 EUROFOUND www.eurofound.europa.eu
 EQUAL http://ec.europa.eu/employment_social/equal/index_de.cfm
 RESPECT http://respect.iccs.ntua.gr/German_website/HTML/fo_pr_respect_un.htm
 PROage www.proage-online.de

Deutschland

demotrans www.demotrans.de
 INQA www.inqa.de
 DDN www.demographie-netzwerk.de

Frankreich

FIFTI www.fifti-opcalia.com

Grossbritannien

AGE POSI+IVE <http://dwp.gov.uk/agepositive/>
 EFA www.efa.org.uk

Wie beurteilen ältere Mitarbeitende in der Schweiz ihre Arbeitsbedingungen im internationalen Vergleich?

Bruggemann, A., Groskurth, P. & Ulich, E. (1975). *Formen der Arbeitszufriedenheit*. Bern: Huber.

Graf, M., Pekruhl, U., Korn, K., Krieger, R., Mücke, A. & Zölch, M. (2007). 4. *Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2005. Ausgewählte Ergebnisse aus Schweizer Perspektive*. Bern: SECO/Arbeitsbedingungen.

Ilmarinen, J.E. & Tempel, J. (2002). *Arbeitsfähigkeit 2010*. Hamburg: VSA.

Raeder, S. (2007). Der psychologische Vertrag. In H. Schuler & K. Sonntag (Hrsg.), *Handbuch der Psychologie, Band Arbeits- und Organisationspsychologie*, (S. 294-299). Göttingen: Hogrefe.

Udris, I. & Frese, M. (1999). Belastung und Beanspruchung. In C. Graf Hoyos & D. Frey (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch*, (S. 429-445). Weinheim: Psychologie Verlags Union.

Ulich, E. (2005, 6. Aufl.). *Arbeitspsychologie*. Stuttgart: vdf/Schaeffer-Poeschel.

Zölch, Mücke & Korn (2008). *Altersspezifische Auswertungen des Vierten European Working Conditions Surveys*. Schlussbericht. Olten: Institut für Personalmanagement und Organisation, Hochschule für Wirtschaft, FHNW.